

Este documento ha sido descargado de:
This document was downloaded from:



**Portal *de* Promoción y Difusión
Pública *del* Conocimiento
Académico y Científico**

<http://nulan.mdp.edu.ar> :: @NulanFCEyS

BEATRIZ FIORITO Lic. en Psicología. Fc. Cs. Econ. – U.N. de Jujuy

Nuestra exposición presenta una perspectiva para transmitir los conceptos psicosociológicos observables en las organizaciones a los alumnos de ciencias económicas, con discursos disciplinarios dominantes, para poder involucrarlos con un modo poco usual de mirar a las organizaciones.

Queríamos saber ¿cuales son los núcleos que deben estimularse durante la formación académica para que aprehendan a las organizaciones, en las que operarán profesionalmente, como una realidad con perspectiva psicosocial?

La respuesta se sostiene desde la articulación entre los conceptos de agente, grupo, organización y sistema, en relación con los procesos de conocimiento. Creemos que a partir de visualizar ¿Cómo conocemos?, podemos resolver las dificultades inicialmente planteadas.

Tomamos como punto de partida las teorías de Humberto Maturana, quien sostiene que los seres vivos son entes dinámicos y autónomos, en coherencia con sus circunstancias de vida, que conocen mediante la relación con los sistemas disyuntos del organismo y el medio en que este se desenvuelve, con la herramienta del lenguaje.

Desde esta mirada de los sistemas, plantearemos un hilo conductor entre las modalidades del conocer, el compromiso por la comunicación, y la identidad de la cultura organizacional, a fin de sostener y fortalecer el concepto de lenguaje como entidad material con el que se opera.

El desarrollo de la cátedra de análisis Sicosocial de las organizaciones en la carrera de administración de Empresas nos ha posibilitado el abordaje del tema referidos a la manera en que conocemos, o sea la formación de conocimiento científico, y al mismo tiempo utilizar esta referencia para encuadrar nuestra perspectiva para el abordaje de las organizaciones desde la Sico Social.

Comenzando por la necesidad, la nuestra, como operadores de las ciencias sociales en las ciencias económicas, de demostrar y explicitar la validez de nuestros conocimientos y enfoques para operar en esa área a través de algún sustento teórico metodológico, situación de referencia poco frecuente tanto como para alumnos y / o docentes del área de referencia.

Tal situación nos lleva a tratar de demostrar que estamos ubicados bajo la protección y sustento de algún paradigma científico que nos permite operar en nuestro objeto de estudio, las organizaciones.

Consideramos, en la Cátedra de Análisis Sico Social de las Organizaciones de la Carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNJu, a las organizaciones desde el paradigma de la complejidad y tomamos como referencia los conceptos de sistemas desarrollados por Humberto Maturana, en biología, para desarrollar los sustentos teóricos que nos permiten describir y operar en la organización desde esta perspectiva sistémica.

Con este propósito nominaremos algunos de los conceptos desarrollados por Humberto Maturana Ramosin que nos permitirán hacer referencia a las organizaciones desde nuestra práctica docente, ellos son:

1. Todo argumento científico explicativo está fundado en la aceptación, implícita o explícita, de determinismo estructural. O sea que todo sistema, tanto en su dinámica interna como en su dinámica relacional, depende de su estructura.

2. La noción de determinismo estructural es una abstracción descriptiva de las coherencias de las explicaciones del observador en su operación como ser viviente y de lo que hace cuando reflexiona sobre regularidades de lo que experimenta en el vivir para explicarlas.

3. Todo sistema opera desde su estructura o sea de acuerdo a como esta hecho y del interjuego de las propiedades de sus componentes

4. Todos los cambios estructurales que el sistema viviente sufre como consecuencia de sus interacciones con el medio ambiente no están determinados por los agentes externos sino por su dinámica estructural. En esta dinámica de interacción el sistema viviente es tocado solamente por los que su estructura admite y especifica.

5. El cambio estructural que el sistema viviente sigue es un curso propio que es indiferente a la caracterización que un observador hace de su ambiente, pero de una manera aleatoria al curso de sus propios encuentros estructurales con el medio en que vive.

6. Todos los sistemas son entidades compuestas estructuralmente determinados que existen en dos dominios fenoménicos que no se intersectan:

- El dominio de su dinámica operacional que es autocontenido
- El dominio de totalidad que se manifiesta en la conducta, no es autocontenido por que los fenómenos que en él surgen se dan en el encuentro del sistema viviente con el medio que también opera como un sistema independiente determinado estructuralmente.

7. La distinción de estos dos dominios de existencia en los seres vivos es central para no confundirlos en la explicación de que no es posible entender el fenómeno del lenguaje si uno no se hace cargo de que éste existe o tiene lugar como una dinámica relacional y no como una dinámica neurofisiológica aunque resulte de una dinámica neurofisiológica, lo mismo pasa con los fenómenos de autoconciencia.

8. Maturana especifica que la historia de vida individual que un sistema viviente sigue un curso en el cual tanto el sistema viviente como el medio sufren cambios congruentes hasta que el sistema viviente muere. Y si bien estos dos dominios no se intersectan los cambios de uno afectan lo que pasa en el otro debido a una relación mutuamente generativa que se da a través de las interacciones estructurales del sistema viviente y el medio.

9. Los sistemas vivientes y el medio cambian juntos en una dinámica de congruencia estructural a través de su mutuo gatillo recursivo de cambios estructurales mientras que el sistema viviente conserva su organización viviente (autopoiesis) y su adaptación al medio.

10. Un ser vivo es un sistema autopoietico organizado como una red cerrada de producciones moleculares en lo que las moléculas producidas generan la misma red que las produjo y especifican su extensión. Los sistemas mientras viven en tanto conservan su organización interna y todos los cambios estructurales ocurren con la conservación de su adaptación al medio en el cual existen.

11. El observador puede entender a un sistema viviente solamente si es consciente de que los sistemas vivientes existen en dos dominios fenoménicos que no se intersectan y mantiene una doble mirada manteniéndose consciente de la manera de modulación mutua de los fenómenos de esos dos dominios. La conducta existe en el fluir de las interacciones de un organismo y el medio y es una relación dinámica.

Estos conceptos, basados en el paradigma de la complejidad, nos permiten el abordaje organizacional y utilizar las siguientes ideas fuerza en la práctica docente tendientes al logro objetivo que nos convoca: Determinar ¿cuales son los núcleos que deben estimularse durante la formación académica para que aprehendan a las organizaciones, en las que operarán profesionalmente, como una realidad con perspectiva psicosocial?

El paradigma de la complejidad en las Organizaciones:

La característica principal de este paradigma es que en la realidad del objeto de estudio, las organizaciones, se manifiestan y coexisten relaciones complementarias, simultaneas y antagónicas.

La organización existe en un medio interno de relativo desorden, diversidad e incertidumbre y destacamos que, al mismo tiempo, las relaciones que se establecen entre el observador (como sistema) y la realidad que estudia existe la de obtener premisas basadas en la objetividad. Se considera al sistema social como una estructura determinada estructuralmente que existe en dos dominios, a saber:

- uno referido los dominios internos, la dinámica y las relaciones que ello supone y
- otro al dominio de referido a su totalidad y la relación que este mantiene con otros sistemas o medio ambiente.

La complejidad mencionada se manifiesta por la coexistencia del orden y del desorden en los planos manifiestos y latentes y en la necesidad de considerar los antagonismos como una herramienta descriptiva. Por ello para poder explicar la dinámica organizacional los razonamientos no son lineales o causales sino que están basados en la lógica de la interdependencia entre los componentes de la organización.

Bajo este paradigma será necesario aceptar en estos sistemas la existencia de procesos de razonamiento informal, como el juicio y la intuición, a la vez de saber que se cuenta con la imposibilidad de especificación completa de los acontecimientos.

Mencionamos algunos de los conceptos involucrados en el paradigma de la complejidad:

1. Policausalidad en los procesos organizacionales: el análisis de las situaciones está basado en las relaciones entre factores organizacionales y las múltiples condiciones e intereses que afectan cada situación. Se considera a la organización como esquema sociocultural, como fenómeno emergente, como resultado de la imposibilidad de la programación lineal de la conducta de sus integrantes.
2. Equilibrio dinámico: entendido a través de la dinámica de la organización en donde es producto de sucesivos desequilibrios localizados y transitorios y donde el concepto de equilibrio es un estado de transición hacia el cambio.
3. Concepto de recursividad: que explica como funcionan la organización a través de procesos que cierran sobre sí mismos regenerándose. El fenómeno de clausura se explica mediante la comprensión de los procesos internos entre dominios que permiten decodificar los estímulos externos según su propia lógica o capacidad, según como está intrínsecamente constituida.
4. Análisis Sincrónico y Diacrónico:
5. La ilusión de los objetivos: desarrollado en el concepto de autoorganización

El concepto de autoorganización

Nos referimos a una capacidad de las organizaciones sociales al considerarlas como sistemas. Capacidad compleja que nos remite a sus componentes básicos, tales como:

- a) De producirse por sí sola, ya que el sistema social selecciona internamente y realiza las capacidades que necesita para su operar;
- b) De mantener los rasgos de identidad frente a perturbaciones del medio
- c) La capacidad de operar en condiciones diferentes de las que le dieron origen sin perder cohesión ni continuidad entre sus partes;
- d) De autonomía, dado que el sistema dispone como elementos constitutivos a sus propias unidades de gobierno;
- e) La presencia de procesos internos de control mediante los cuales se regulan las operaciones del sistema y se delimitan las fronteras de la organización;
- f) La capacidad del sistema para realizar su propia renovación estructural en situaciones de crisis

Este concepto, de autoorganización, incorpora la idea de cierre, no en sentido absoluto, en los sistemas: el sistema dispone de capacidades propias para la articulación de nuevos comportamientos en el tanto preserva su identidad y autonomía. Significamos, por tal, que las leyes propias de comportamiento, o sea su lógica interna, son determinantes tanto como las condiciones del ambiente.

El carácter distintivo de la definición de autoorganización se basa en la preservación de los rasgos de identidad del sistema social, existiendo al mismo tiempo una relación entre invariancia, manifiestas en las interacciones que mantienen los participantes de la organización, y transformaciones estructurales del sistema. Podemos decir, entonces, que cada organización se explica por sus propias leyes de funcionamiento y no por cambios ambientales dado que no existe relación causa / efecto.

El enfoque de autoorganización considera tres conceptos, pero desde un enfoque propio, utilizados frecuentemente en el análisis organizacional, ellos son El concepto de tiempo: asociándolo a un rasgo de la identidad organizacional cuando hablamos de ciclos internos; por tal razón las características adjudicadas al tiempo son distintivas de la identidad según hagamos referencia por ejemplo una escuela, un hospital, un fabrica de alarmas, etc.

El concepto de control: entendido como otro sistema que opera frente a perturbaciones siendo estas perturbaciones las que activan las acciones denominadas de control a fin de compensar o cambiar sistemas afectados por estas perturbaciones, por ejemplo la incorporación de una mayor cantidad de producción por horas hombre en una fábrica puede acrecentar la cantidad de accidentes.

El concepto de fuerzas: dentro de la organización, ya que las fuerzas son una manifestación de la trama de las relaciones internas y del acople con el exterior La organización es una estructura de significados y sus estados internos no son dependientes de la presión de factores impersonales que la modelan dado que son los participantes los que atribuyen sentido a las presiones provenientes de otros miembros y del contexto.

Otra característica de este enfoque es que la noción de propósitos organizacionales ya no es necesaria y suficiente para explicar la racionalidad de las conductas de se dan en la organización dado que se ocupa de los elementos constituyentes o sea por el sistema sociocultural.

A través del concepto de autoorganización pueden ser abordadas la mayoría de agrupamientos sociales.

Metaconceptos:

Se hace necesario para explicar a las organizaciones, como sistemas, la definición de conceptos que muestran las características descriptivas siempre presentes en la organización y definen los alcances del la autoorganización.

Ellos son: Identidad y Estructura, Autonomía y Relaciones Dialógicas.

1. Identidad y Estructura.: La identidad es definida como las características invariantes que la determinan y esto implica que las transformaciones de estas características tiene como resultado una nueva organización.

La identidad de una organización se manifiesta en la estructura que representa en forma concreta de lo que la organización es; están presentes en la estructura los recursos, las relaciones de los individuos y los propósitos que los animan. La estructura que materializa la identidad en una organización admite diferentes morfologías.

2. Autonomía: Se enfatiza aquí las condiciones de supervivencia y como la organización genera capacidades para gobernarse, reorganizarse dado que la organización como sistema esta en acople con otros sistemas, por tal no existe autonomía absoluta. Pensar en el concepto de autonomía desde el concepto de autoorganización significa entender como la organización procesa las perturbaciones del entorno bajo sus propias reglas.

3. Relaciones Dialógicas: Este concepto nos permite entender como desde el paradigma de la complejidad coexisten de manera simultanea y antagónica conceptos de pares. La relación entre estos pares es concurrente, complementario y antagónico y están siempre presente en la organización en forma manifiesta o latente.

Dominios de la Organización y sus relaciones

Las nociones de dominio es instrumental y operacional a fin de realizar una descripción de carácter conceptual de los componentes y de la dinámica interna del sistema organizacional. Los

dominios son disyuntos, es decir que no hay intersección entre ellos pero se relacionan a través de procesos de mutua causalidad.

Dominio de las relaciones: este dominio está constituido por las personas que participan de la organizaciones estando articuladas entre si por medio de roles que instituye la mutua representación interna y el reconocimiento de las variables operantes del contexto. En este dominio hacemos referencia a la asunción y adjudicación de roles, a la lógica del poder que determina la dinámica de los conflictos y en relación con la identidad organizacional en tanto que habrá tantas representaciones como miembros participando de este dominio.

Dominio de los Propósitos: Se consideran aquí las metas y políticas que los integrantes de la organización se proponen, entendiendo a los integrantes la confluencia de los individuos y los grupos, de los distintos niveles organizacionales, y la propia organización. La lógica dominante de este dominio estará basado en la búsqueda de la racionalidad.

Dominio de las Capacidades existentes: Se consideran en este dominio las capacidades existentes, recursos tecnológicos, maquinaria, formas de hacer, mitos, valores, etc. En donde la lógica operante es la del usufructo.

La relación entre dominios se da a través de procesos dialógicos, ya que siguiendo los conceptos del paradigma de la complejidad estos dominios son disyuntos, como ya se consideró.

La relación entre los dominios de las relaciones y la de los propósitos esta articulado por el proceso de asunción y adjudicación de roles, en donde la referencia a la dinámica de este último nos hace pensar en la búsqueda de congruencia entre dominios.

La relación entre los dominios de las relaciones y de las capacidades existentes se basa en los procesos de capacitación que en la articulación de ambos dominios tiende al logro de nuevas aptitudes y actitudes para el usufructo de ambos dominios de referencia

La relación entre los dominios referidos a los propósitos y las capacidades existentes esta sustentado por el proceso denominado productividad, entendida como el uso mas eficiente de los recursos.

Se consideran, además, en esta idea fuerza los conceptos referidos a la dinámica del cambio.

El poder

El poder se manifiesta en las organizaciones a través de distintas racionalidades que sustentan los conflictos.

La confrontación, manifiesta o latente, de las racionalidades tales como la dominante o la que representa a los intereses individuales y grupales pone de manifiesto la dinámica propia del poder en la organización permitiendo determinar su magnitud, localización y dirección.

Los modos de acción representados en la forma que las relaciones adoptan lo caracterizan como legitimo y efectivo a modos reconocidos como tales.

El poder se manifiesta como posibilidad de acción y como tal su carácter de plasticidad permite dirimir en la cotidianidad situaciones laborales y permite pensar en las relaciones dialógicas como las de estabilidad y cambio; poder reconocido, poder instituido; etc.

Desde la perspectiva sustentada por el paradigma de la complejidad y siguiendo la conceptualizaciones de Humberto Maturana sostenemos que no es posible conducirse como si los individuos tuvieran la capacidad de hacer referencia a una realidad independiente a la de su posición en la organización y que cualquier situación de esas característica sustenta al mismo tiempo una petición de obediencia; y que hacer referencia a algo real y verdadero independiente de nosotros para validar nuestro accionar se transforma en una invitación a participar en un cierto dominio de experiencias, el del sometimiento.

El analista organizacional, como observador, tampoco goza del beneficio de la objetividad dado que esta desde nuestra perspectiva es una ilusión.

Al explicitar las modalidades de las relaciones interpersonales que se ponen en juego y las imposibilidades que estas involucran vemos que la dinámica del poder es muy distinta según sea la ubicación que se tome con respecto al concepto de objetividad o de verdad absoluta e independiente.

Los rasgos del poder se manifiestan por distintas situaciones, tales como: asimetría en las relaciones, resistencia en el vínculo, efecto transformador, intencionalidad en el ejercicio, deseo de reconocimiento, representaciones simbólicas, etc.; todas estas características llevan implícita una dinámica en donde conviven relaciones dialógicas y permiten la emergencia del poder con toda su plasticidad.

El lenguaje como entidad material con la que se opera en las organizaciones.

Maturana piensa que la existencia y la conservación de la auto-identidad humana es un fenómeno social derivado de la existencia humana en el lenguaje; y también piensa que es debido que el sí-mismo (*self*) es una manera de existir en el lenguaje, es posible cambiar al sí-mismo a través del lenguaje, y de ahí que las intervenciones desde la Sico sociología de las organizaciones es posible

Destacamos que toda intervención toma lugar dentro de los límites de la conservación de la autopoiesis, porque si no, la organización desaparece. De acuerdo a Maturana, para un observador la dependencia final del ser humano viviente en la conservación de su autopoiesis, puede oscurecer el darse cuenta de que el sí-mismo humano y su conservación son rasgos de la existencia humana en el lenguaje.

Podemos afirmar que las interacciones, a través del lenguaje, son las que determinan a la organización y que en este se manifiesta como una red cerrada de conversaciones.

El uso y la forma en que los integrantes de la organización le adjudican al lenguaje en la organización es fundamental para comprender su funcionamiento, el grado de cohesión entre sus miembros y las formas en que el poder es utilizado.

Consideramos al lenguaje individual perteneciente al dominio de las relaciones, como Humberto Maturana, pero al mismo tiempo creemos que es una fuente de responsabilidad y protagonismo para los actores; y que el uso que de él hagan de él impactará en la identidad y dinámica de la organización a la que pertenecen.

La posibilidad de cambio, tanto individual como grupal y organizacional, tiene como vehículo al lenguaje y a los compromisos que con él se hagan como única herramienta de transformación.

Algunas consideraciones:

Para cerrar esta presentación quisiera compartir algunas frases de reflexión referidas a la temática expuesta y a nuestra forma de entender al objeto de estudio las organizaciones:

- El paradigma de la complejidad se convierte en la referencia obligatoria desempeñando la función de soporte teórico metodológico para el abordaje y transmisión de conocimientos a cerca de las organizaciones desde la perspectiva sico social
- Considerando a las organizaciones sociales como sistemas complejos podemos comprender en todos sus ámbitos desde el abordaje individual, grupal y organizacional, y también las manifestaciones contradictorias, antagónicas y recurrentes que la caracterizan.
- Podemos, al mismo tiempo, comprender la complejidad de su dinámica interna a partir de las relaciones dialógicas.
- Nos permite este paradigma de la complejidad entender los procesos internos y las racionalidades que lo sustentan.
- Podemos proponer el cambio a partir de la reflexión individual de las acciones y del impacto que tiene el lenguaje en la forma de articulación de la realidad organizacional.
- Podemos calmar nuestros grados de ansiedad al comprobar que los resultados de las intervenciones realizadas tienen mas de un resultado y, tal vez alguno, no previsto por nosotros.

Bibliografía:

- Schvarstein, Leonardo: Psicología Social de las Organizaciones, Nuevos Aportes. Ed. Paidós. 2001; Diseño de Organizaciones, tensiones y paradojas. Ed. Paidós. 1998.

- Etkin Jorge, Schvarstein, Leo.: Identidad en las organizaciones, Invarianza y cambio: Ed. Paidós. 1992.
- Schein, Edgard. Psicología de la Organización. Prentice Hall.1991.
- Senge, Peter: La Quinta disciplina en la Práctica. Ed. Granica.2000
- Kofman, Fredy: Metamanagemnt, la nueva con ciencia de los negocios. Tomo 1 ED. Granica. 2001.